Fecha: 27-4-2024
Autor: Human Management Systems, S.A.
Empresa: Human Management Systems S.A.
Edición: 1

Gestión del Conocimiento

¿Qué es?

Conjunto de buenas prácticas y procedimientos orientados a la aplicación de los conocimientos más idóneos para la óptima consecución de los fines y para el aseguramiento de la sostenibilidad de las organizaciones en la que se implantan

¿Para qué sirve?

1. La aplicación de los conocimientos más adecuados tiene por finalidad proporcionar a la organización una ventaja competitiva que le permita conseguir unos resultados que garanticen su sostenibilidad.

2. Debe tenerse presente que no es la simple disponibilidad del conocimiento, sino su correcta aplicación, lo que da lugar a los resultados.

3. Para aplicar correctamente los conocimientos precisos, hay conocer previamente cuáles son éstos y tomar las medidas que permitan disponer de ellos y conservarlos

Explicación

La finalidad última de la Gestión del Conocimiento es la mejora de los resultados de la empresa (o de cualquier tipo de organización) mediante, como se ha indicado, la aplicación de los conocimientos oportunos. Esto implica utilizar las prácticas que permitan identificar cuáles son estos conocimientos, tomar las medidas que permitan disponer de ellos, protegerlos para evitar su pérdida y finalmente, aplicarlos de forma eficiente.

Es preciso resaltar que no es la simple disponibilidad de los conocimientos, sino su aplicación eficiente, lo que da lugar a los resultados (aunque, como es lógico, para aplicarlos es necesario contar con ellos).

Ahora bien, hay que tener muy presente que para dicha aplicación eficiente es preciso contar con una serie de capacidades complementarias del conocimiento, sin las cuales éste puede resultar de muy poca utilidad; cuestión en la que, con mucha frecuencia, no se repara suficientemente. Estas capacidades complementarias aparecen reflejadas en la figura junto a estas líneas.

Se insiste en la importancia de identificar con acierto cuáles son los ***conocimientos precisos***, así como las ***capacidades complementarias de éstos*** que se requieren. No resolver adecuadamente este último aspecto puede suponer la ruina de un proyecto de implantación de la gestión del conocimiento.

Como aspectos que inciden de forma determinante en una buena Gestión del Conocimiento pueden citarse:

Existencia de una correcta Cultura del Conocimiento.- Todas las personas de la organización deberían tener claro cuán importante es el conocimiento y todos deberían estar dispuestos a aprender, a compartir sus conocimientos y a buscar el modo de de aplicarlos de la forma más eficiente.

Motivación y amplia participación de las personas.- La implantación de la práctica de la Gestión del Conocimiento no funcionará si las personas a quienes debe afectar no están suficientemente motivadas y si no hay una amplia participación, tanto en el diseño de las soluciones como en su puesta en práctica, de las personas del ámbito en el que se quiere implantar el proyecto. Los proyectos en los que solamente participan unos pocos, no funcionan.

Comunicación.- En un proyecto de esta naturaleza es fundamental que la comunicación circule de forma fluida y que los distintos tipos de información lleguen a todos quienes deban disponer de ella.

Aplicación de un modelo de referencia común.- Se entiende por modelo de referencia el ***conjunto coherente y completo de prácticas y procedimientos***, con el eventual apoyo de las herramientas precisas, para llevar a cabo de forma eficiente la Gestión del Conocimiento. Cuando se emplean modelos distintos en áreas diferentes de la empresa resulta imposible su integración y tiende a producirse un efecto "torre de Babel".

Uso proporcionado de las TIC.- La clave de la Gestión del Conocimiento son las personas y el uso que hacen de sus capacidades intelectuales; las TIC solo son herramientas de apoyo y no el aspecto fundamental, pero su aplicación puede ser necesaria, y de hecho normalmente lo es, como elemento de soporte.

Si quiere conocer otros conceptos de gestión, puede acceder a la plataforma abierta y gratuita http://sugestion.quned.es/ que es un proyecto de Responsabilidad Social Intelectual de la Cátedra de Calidad de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) compartido con los autores de las fichas.

Ejemplos prácticos

La Gestión del Conocimiento tiene aplicación en las áreas y actividades de una organización en las que se aplica el conocimiento; es decir, en todas. Evidentemente, es de mayor interés en aquellas actividades más intensivas en conocimiento o que tienen mayor transcendencia. Ejemplos:

- En los procesos de reflexión estratégica y en la elaboración de las estrategias.
- En los procesos empresa, tales como compras, comercialización, ingeniería, producción, distribución, etc.
- De forma especial, en los procesos de innovación.
- En la gestión de la sucesión, dentro de las empresas familiares.
- En la gestión de la rotación, dentro de cualquier tipo de organizaciones. La rotación, si se gestiona adecuadamente, no tiene por qué tener un efecto negativo: puede incluso aprovecharse para actualizar los conocimientos de la organización, acoplándolos a sus necesidades reales.
- En los servicios públicos, tales como la sanidad, la seguridad, la educación, etc., con objeto de mejorar el servicio o de reducir sus costes.

Aplicaciones y soportes frecuentes

REDER	Algunas Aplicaciones	Algunos Soportes Observables
R	Objetivos de incremento de valor por desarrollo del conocimiento	Plan de Gestión del conocimiento

REDER	Algunas Aplicaciones	Algunos Soportes Observables
E	Poner de manifiesto las competencias requeridas y las disponibles	Herramientas para la generación de Mapas de Conocimiento
D	Compartir conocimientos dentro de la empresa o entre colectivos de empresas	Repositorios de conocimientos
	Desarrollo armonizado de conocimientos y capacidades complementarias de éstos	Técnicas para desarrollo de capacidades ejecutivas, decisorias, creatividad, resolución de problemas, etc.
	Participación e integración de las personas en los distintos aspectos de la actividad de la organización	Formación, diseño organizativo y adecuación de los cauces de información
E	Evaluación del nivel de madurez en la práctica de la Gestión del Conocimiento	Herramienta de diagnóstico o auto-diagnóstico asistido
R	Optimización de beneficios y mejora del Sistema de Gestión del conocimiento	Dossier de equipos de mejora del conocimiento

Cuestiones clave para autoevaluar

En las preguntas que siguen, G.C. = Gestión del conocimiento; El nivel 1 indica un grado de implantación o aplicación nulo o anecdótico y el 10 un grado total, sistemático y con revisiones de perfeccionamiento

¿Se sabe en la empresa en qué consiste la G.C.?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Existe una cultura del conocimiento extendida?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se utiliza un Modelo de Referencia común?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se participa en foros relativos a la G.C. ?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿A cuántas áreas de la actividad se aplica al G.C.?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Existen planes anuales de formación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se presta atención a las capacidades complementarias?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se procede a identificar el conocimiento necesario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se tiene presente la G.C. en el diseño de la estrategia?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se buscan e incorporan nuevas buenas prácticas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Información adicional del autor

Human Management Systems	Autor: Human Management Systems, S.A.	Cargo:
	Empresa/organización: Human Management Systems S.A.	
	Actividad: Consultoría de Negocio, Formación, Selección de personas para empresas e instituciones	Contacto: www.human.es